Datum van inontvangstneming	:	26/09/2013

Zaak C-396/13

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

12 juli 2013

Verwijzende rechter:

Satakunnan käräjäoikeus (Finland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

12 juli 2013

Verzoekende partij:

Sähköalojen ammattiliitto ry

Verwerende partij:

Elektrobudowa Spółka Akcyjna

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Loonaanspraken uit arbeidsverhoudingen – Overdracht door ter beschikking gestelde werknemer van zijn aanspraken ter inning en derhalve ook zijn procesbevoegdheid aan een in de staat van tewerkstelling actieve vakbond, ondanks dat een nationale bepaling van de andere lidstaat die overdracht verbiedt – Begrip minimumloon in de zin van artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 96/71/EG — Beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming – Vrijheid van vakvereniging

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Uitlegging van het recht van de Unie, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

1) Kan een in het belang van werknemers handelende vakbond zich tegenover een dienstverlener uit een andere lidstaat beroepen op artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie als rechtstreekse rechtsbron in een situatie waarin de bepaling (artikel 84 van de Poolse arbeidswet) die in strijd zou zijn met artikel 47 een zuiver nationale bepaling is?

2) Volgt uit het Unierecht, in het bijzonder uit het in artikel 47 van het Handvest en de artikelen 5, lid 2, en 6 van richtlijn 96/71/EG vervatte beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming, gelezen in samenhang met de door artikel 12 van het Handvest gewaarborgde vrijheid van vakvereniging, dat in een procedure inzake onvervulde aanspraken in de zin van de richtlijn in de staat van tewerkstelling, de nationale rechterlijke instantie een bepaling van het arbeidsrecht van de staat van herkomst van de werknemers die de overdracht verhindert van loonaanspraken aan een vakbond van de staat van tewerkstelling ter inning buiten toepassing moet laten, wanneer de overeenkomstige bepaling van de staat van tewerkstelling de overdracht toestaat van onvervulde loonaanspraken ter inning en derhalve de status van verzoeker aan de vakbond, waaraan alle werknemers die daarvan lid zijn hun aanspraken hebben overdragen ter inning?

3) Dienen de bepalingen van Protocol nr. 30 gehecht aan het Verdrag van Lissabon aldus te worden uitgelegd dat die ook door een nationale rechterlijke instantie van een andere staat dan Polen of het Verenigd Koninkrijk in acht moeten worden genomen, wanneer het betrokken geschil een nauwe band heeft met Polen, en met name wanneer het op de arbeidsovereenkomsten toepasselijke recht, het Poolse recht is? Anders gezegd: verhindert het Protocol dat een Finse rechterlijke instantie vaststelt dat Poolse wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften, praktijken of maatregelen in strijd zijn met de in het Handvest neergelegde grondrechten, vrijheden en beginselen?

4) Dient artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening, met inachtneming van artikel 47 van het Handvest, aldus te worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de toepassing van een nationale regeling van een lidstaat die een verbod op de overdracht van uit een arbeidsverhouding voortvloeiende aanspraken en vorderingen bevat?

5) Dient artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening aldus te worden uitgelegd dat het recht dat de overdracht van uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende aanspraken beheerst het recht is dat volgens de Rome-1-verordening van toepassing is op de betrokken arbeidsovereenkomst, ongeacht of de inhoud van een afzonderlijke aanspraak ook wordt geraakt door bepalingen van een ander recht?

6) Dient artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus te worden uitgelegd dat het begrip minimumloon het basisuurloon overeenkomstig de loongroep, het garantieloon voor stukwerk, het vakantiegeld, de vaste dagvergoeding en de vergoeding voor de dagelijkse reis naar het werk omvat, zoals deze arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in een, in het kader van de bijlage bij de richtlijn in aanmerking komende, algemeen verbindend verklaarde cao?

6.1) Dienen de artikelen 56 VWEU en [57 VWEU] en/of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus te worden uitgelegd dat zij lidstaten als zogenoemde gaststaat verhinderen om in hun nationale regelgeving (algemeen verbindende cao) aan dienstverleners uit een andere lidstaat de verplichting op te leggen om aan op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers reistijdvergoedingen en dagvergoedingen te betalen, in aanmerking nemende dat volgens die nationale regelgeving de ter beschikking gestelde werknemer gedurende de gehele periode van terbeschikkingstelling geacht wordt in het kader van een dienstreis aan het werk te zijn, hetgeen hem recht geeft op reistijdvergoedingen en dagvergoedingen?

6.2) Dienen de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU en/of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus te worden uitgelegd dat zij niet toestaan dat een nationale rechterlijke instantie de eventuele door een vennootschap uit een andere lidstaat in de staat van herkomst gemaakte en toegepaste indeling in loongroepen weigert te erkennen?

6.3) Dienen de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU en/of artikel 3 van richtlijn 96/71 aldus te worden uitgelegd dat zij toestaan dat een werkgever uit een andere lidstaat rechtsgeldig en bindend voor de rechterlijke instantie van de staat van tewerkstelling de werknemers inschaalt in loongroepen, wanneer hetgeen is vereist in een algemeen verbindende cao van de staat van tewerkstelling resulteert in een andere inschaling in loongroepen, of kan de gastlidstaat waar de werknemers van een dienstverlener uit een andere lidstaat ter beschikking zijn gesteld, aan de dienstverlener voorschriften opleggen betreffende de criteria voor de inschaling van werknemers in loongroepen?

6.4) Moeten voor de uitlegging van artikel 3 van richtlijn 96/71, gelezen in samenhang met de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, logies, waarvoor de werkgever op grond van de in vraag 6 bedoelde cao de kosten moet dragen, en de maaltijdbonnen die de dienstverlener overeenkomstig de arbeidsovereenkomst verstrekt, worden beschouwd als een vergoeding voor de kosten die voortvloeien uit de terbeschikkingstelling of vallen zij onder het begrip minimumloon in de zin van artikel 3, lid 1?

6.5) Kan artikel 3 van richtlijn 96/71, juncto de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU, aldus worden uitgelegd dat een algemeen verbindende cao van de

staat van tewerkstelling voor de uitlegging van de kwestie betreffende stukwerkloon, reistijdvergoeding en dagvergoedingen door vereisten van openbare orde als gerechtvaardigd is te beschouwen?

Aangevoerde Uniebepalingen

Artikelen 56 en 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

Artikelen 12 en 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest").

Protocol nr. 30 betreffende de toepassing van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie op Polen en het Verenigd Koninkrijk.

Punt 4 van de considerans en de artikelen 1, lid 3, sub a, 2, lid 1, 3, 5 en 6 van en de bijlage bij richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

De artikelen 8, 9 en 14, lid 2, van verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (de zogenoemde Rome-I-verordening).

Aangevoerde nationale bepalingen

<u>Finse wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten:</u>

§§ 13, tweede alinea, en 21, tweede alinea, van de Perustuslaki (Finse grondwet).

§§ 7, eerste en tweede alinea, van hoofdstuk 1, en 7, eerste en tweede alinea, van hoofdstuk 2 van de Työsopimuslaki (Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst).

§§ 22, tweede alinea, 25 en 33, tweede en derde alinea, van de Työaikalaki (Finse arbeidstijdenwet).

§ 9 van de Vuosilomalaki (Finse wet inzake de vakantie).

§§ 1, eerste en tweede alinea, 2, 3 en 9 van de Lähetetyistä työntekijöistä annettu laki (Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers) en het wetsontwerp van de regering (HE 138/1999).

§§ 8 B 1.1, 8 B 5.3, 8 B 5.4, 14 A 2.1, 14 A 4.1, 14 A 4.8, 17 4, 17 5 en 17 6 van de cao voor de elektriciteitssector, 23 augustus 2010–31 januari 2013.

§§ 7 B, 11 A en 14 van de cao voor de gebouwensector, deelsector elektrische installatie, 2007–2010.

Poolse wetgeving:

Artikelen 465, lid 1, en 739 van het Poolse wetboek van burgerlijke rechtsvordering.

Artikelen 96, lid 1, sub 4, en 35 van de Poolse wet op de gerechtskosten in burgerlijke zaken.

Artikelen 29, lid 1, 83, lid 4, 84 en 77 van de Poolse arbeidswet.

Samenvatting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

1 Verzoeker is de Finse werknemersvakbond Sähköalojen ammattiliitto ry, waaraan de 186 werknemers die in het hoofdgeding aan de orde zijn (hierna: „werknemers") individueel hun aanspraken uit arbeidsverhoudingen ter inning hebben overgedragen. Verweerster is Elektrobudowa Spółka Akcyjna, een in Polen gevestigde vennootschap, die een filiaal in Finland heeft ingeschreven. Verweerster heeft in Polen arbeidsovereenkomsten met werknemers gesloten en die overeenkomstig de Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers ter beschikking gesteld aan het filiaal in Finland. De werknemers hebben onder meer elektriciteitswerkzaamheden verricht op een bouwplaats van de kerncentrale van Olkiluoto in de gemeente Eurajoki.

2 De vorderingen van verzoeker zijn gebaseerd op het argument dat verweerster geen lonen heeft betaald overeenkomstig de algemeen verbindende, in de tijd opeenvolgende cao's voor de elektriciteitsvoorziening en de gebouwensector, deelsector elektrische installatie (hierna: „cao's"). Verweerster heeft aan de werknemers een tijdloon betaald dat volgens de verweerster grotendeels vergelijkbaar is met het op tijd gebaseerde minimumbedrag van de laagste loongroep van de cao's. Verweerster heeft aan de werknemers vergoedingen betaald voor overwerk, werk op zondagen, feestdagen op doordeweekse dagen en de Onafhankelijkheidsdag. Verder heeft zij aan de werknemers vakantiegeld betaald en voedselbonnen verstrekt. De werknemers woonden tijdens hun verblijf in Finland in door verweerster betaalde woonruimte in Eurajoki. Verweerster heeft aan de werknemers geen dagvergoedingen en reistijdvergoedingen overeenkomstig de cao's betaald.

3 Verzoeker heeft in de op 8 augustus 2011 en 3 januari 2012 ingestelde beroepen gevorderd dat verweerster wordt veroordeeld tot betaling van de aanspraken uit arbeidsverhoudingen van in totaal EUR 6 648 383,15, vermeerderd met vertragingsrente, aan verzoeker.

4 Verweerster heeft zich verweerd tegen de beroepen en gevorderd dat de vorderingen van verweerster in hun geheel worden afgewezen.

5 Op vordering van verzoeker heeft de Satakunnan käräjäoikeus (rechtbank van de regio Satakunta) bepaald dat beslag wordt gelegd op de bezittingen van verweerster voor zover dat ter waarborging van de vordering noodzakelijk is, voor een bedrag van ten hoogste EUR 2 900 000. De voorlopige maatregel is in gewijsde gegaan.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

Verzoeker

6 Volgens § 7, tweede alinea, van hoofdstuk 1 van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst kunnen aanspraken uit arbeidsverhoudingen zonder toestemming van de andere partij bij de overeenkomst worden overgedragen, terwijl volgens artikel 84 van de Poolse arbeidswet een werknemer niet kan afzien van een uit een arbeidsverhouding voorvloeiende vergoeding en die niet kan overdragen aan een ander. Volgens verzoeker heeft de overdracht van de vorderingen op een geldige wijze plaatsgevonden. De aanspraken zijn gebaseerd op in Finland verrichte arbeid en zijn ontstaan tijdens het verblijf in Finland. Verder zijn degenen die de aanspraken hebben overgedragen leden van een Finse vakbond. Het verbod op overdracht in de Poolse arbeidswet schendt de vrijheid van vakvereniging van werknemers en hun recht op toegang tot een rechter. Het verbod op overdracht is in strijd met de vrijheid van vereniging, het gelijkwaardigheids- en doeltreffendheidsbeginsel en het beginsel van bescherming van de zwakke partij.

7 De cao's waaraan verzoeker refereert, bevatten verschillende bepalingen betreffende tijd- en stukloon. Volgens verzoeker gaat het in dezen om stukwerk in de zin van de cao's. Verweerster is niet de verplichtingen nagekomen die op haar rusten krachtens de cao's door de werknemers niet aan te bieden het werk als stukwerk uit te voeren ter verhoging van het loonniveau, in welk geval een garantieloon voor stukwerk moet worden betaald.

8 Volgens verzoeker heeft er geen inschaling in salarisgroepen plaatsgevonden, in welk geval volgens de cao's loon uit salarisgroep 2 moet worden betaald. De functieniveaus van de werknemers zijn bovendien van dien aard dat aan hen minstens het loon uit salarisgroep 2 moet worden betaald.

9 Verweerster heeft aan de werknemers een tijdloon betaald dat onder het garantieloon voor stukwerk ligt. Volgens verzoeker zijn verder de vergoedingen voor overwerk, werk op zondagen, feestdagen op doordeweekse dagen en de Onafhankelijkheidsdag, het vakantiegeld en de vergoeding voor de jaarlijkse vakantie veel te laag.

10 Volgens verzoeker zijn de voorwaarden voor betaling van een dagvergoeding overeenkomstig de cao's vervuld en hebben de werknemers recht op een in de cao bedoelde reistijdvergoeding van één uur voor iedere werkdag.

11 Het in artikel 12 van het Handvest bedoelde recht van een vakbond om beroep in te stellen betreffende de door zijn leden aan hem ter inning overgedragen onvervulde aanspraken in de zin van richtlijn 96/71 dient beoordeeld te worden in het licht van het in artikel 47 van het Handvest en de artikelen 5, tweede alinea, en 6 van richtlijn 96/71 neergelegde beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming, dat een algemeen beginsel van het Unierecht is. Het zou in strijd zijn met het beginsel van gelijkwaardigheid om de betrokken werknemers uit te sluiten van voorzieningen in rechte die aan de Finse leden van een vakbond toekomen en die door middel van de overdracht van aanspraken ter inning kunnen worden ingesteld.

12 Wanneer het gaat om een vakbond moet het beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming worden uitgelegd in samenhang met de vrijheid van vakvereniging, waarvan het belangrijkste onderdeel – als mensenrecht – het recht van de leden op bescherming door de vakbond is, dat om zekere arbeidsvoorwaarden te waarborgen zich ook uitstrekt tot een procedure via de gerechtelijke weg.

13 De artikelen 47 en 12 van het Handvest hebben voorrang boven het daarmee in strijd zijnde artikel 8 van de Poolse arbeidswet, en het Handvest heeft voorrang boven de bepalingen van de Rome-I-verordening die daarmee mogelijk in strijd zijn. De procesbevoegdheid wordt derhalve bevestigd door de genoemde bepalingen van het Handvest en de richtlijn.

14 Bij de bezoldigingen waarop de beroepen betrekking hebben, gaat het om de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, sub c, van richtlijn 96/71 bedoelde minimumlonen. Zij vormen in Finland een bestanddeel van het begrip minimumlonen en vallen onder het beginsel van de bescherming van de werknemer, dat in de rechtspraak is erkend als een rechtvaardigheidsgrond voor de beperking van de vrijheid van dienstverlening. Bovendien stroken zij met het evenredigheidsbeginsel en zijn zij in overeenstemming met de voorwaarden voor de vrijheid van dienstverlening van de artikelen 56 VWEU en 57 VWEU.

15 De mogelijkheid betreffende het uitbreiden van de wetgeving en de cao's van de staat van tewerkstelling tot tijdelijk ter beschikking gestelde werknemers in het kader van de vrijheid van dienstverlening is in artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71 omgezet in een verplichting, voor zover het gaat om arbeidsvoorwaarden die zijn vastgesteld bij wet en/of algemeen verbindend verklaarde cao's voor de bouwsector. Aan de andere kant blijft deze mogelijkheid beperkt tot een „harde kern" van arbeidsvoorwaarden van artikel 3, lid 1, van de richtlijn, behoudens de met de openbare orde verband houdende uitzonderingen.

16 Verzoeker vordert dat op de werknemers de bepalingen van de cao's worden toegepast zoals die zouden worden toegepast op binnenlandse ondernemingen en werknemers. Voedselbonnen of onderbrenging, waarvan de kosten overeenkomstig de cao vergoed moeten worden, mogen derhalve niet worden gezien als factoren die op het loon of de dagvergoeding in mindering kunnen worden gebracht. Verzoeker vordert niet de toepassing van de bijzondere bepalingen van de cao's betreffende ter beschikking gestelde werknemers.

Verweerster

17 Verweerster stelt dat van haar als werkgever van een andere lidstaat aanspraken uit arbeidsverhoudingen worden gevorderd die voor een deel duidelijk het niveau overstijgen dat van Finse werkgevers wordt vereist. Dit heeft een schending van de door de Uniewetgeving gewaarborgde grondrechten betreffende de vrijheid van dienstverlening en de vrijheid van ondernemerschap tot gevolg en leidt tevens tot een schending van de beginselen van gelijke behandeling en niet-discriminatie.

18 Verweerster betwist het recht van verzoeker om beroep in te stellen, omdat artikel 84 van de Poolse arbeidswet de overdracht van aanspraken uit arbeidsverhoudingen verbiedt.

19 Volgens artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening worden de contractuele aanspraken beheerst door het recht dat van toepassing is op de overeenkomst waaruit de verplichting die aan de aanspraak ten grondslag ligt af te leiden is. Volgens verweerster worden de arbeidsovereenkomsten en de daaruit voortvloeiende betrekkingen en rechten beheerst door het Poolse recht.

20 Het Handvest heeft geen horizontale werking. Het Handvest kan niet worden toegepast om na te gaan of een zuiver nationale bepaling in overeenstemming is met het Handvest. Artikel 84 van de Poolse arbeidswet is niet gebaseerd op het Unierecht, zodat de toepasselijkheid daarvan niet kan worden onderzocht op basis van artikel 47 van het Handvest.

21 Er moet ook rekening worden gehouden met het Protocol betreffende de toepassing van het Handvest op Polen en het Verenigd Koninkrijk (hierna: „Protocol gehecht aan het Verdrag van Lissabon"). Verweerster heeft gerefereerd aan artikel 1, lid 1, daarvan.

22 Wanneer de Poolse wet de overdracht verbiedt van aanspraken die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten, verhindert of schendt deze wet niet het recht van de werknemers om hun vorderingen bij een Finse rechterlijke instantie af te dwingen, noch het recht om juridisch advies in te winnen of zich te laten vertegenwoordigen.

23 Artikel 47 van het Handvest kan niet van invloed zijn op de uitlegging van artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening. Deze verordening regelt niet welke voorzieningen in rechte eventueel beschikbaar zijn in de lidstaten. De

conflictregel van artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening kan niet zo ruim worden uitgelegd dat hij een materieelrechtelijk antwoord geeft op bijvoorbeeld de vraag of overdracht wel of niet is toegestaan.

24 De artikelen 5 en 6 van richtlijn 96/71 vormen geen bijzondere conflictregels ten opzichte van artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening. Zij omvatten geen bepalingen voor toepasselijk recht in verband met de contractuele verplichtingen van de werknemer. De procesvertegenwoordiging van de ter beschikking gestelde werknemer in de zin van de artikelen 5 en 6 van richtlijn 96/71 betekent niet, en impliceert dus ook niet, dat de werknemer zijn aanspraken overdraagt aan zijn vertegenwoordiger/een derde. Verzoeker is derhalve geen vertegenwoordiger van de ter beschikking gestelde werknemers als bedoeld in de richtlijn, omdat een „vertegenwoordiger" niet hetzelfde is als een cessionaris van de loonaanspraken van de werknemers.

25 De vrijheid van vereniging van de werknemers houdt niet in dat artikel 84 van de Poolse arbeidswet in casu niet van toepassing zou zijn. Artikel 12 van het Handvest kan alleen worden toegepast op aan het Unierecht ontleende rechten.

26 Het verbod op de overdracht van loonaanspraken beperkt niet de vrijheid van werknemers zich te verenigen in een vakbond, juridisch advies in te winnen bij een vakbond en zich door een vakbond te laten vertegenwoordigen.

27 Bij de toepassing van het Handvest (artikel 12) moet – met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel – rekening worden gehouden met de eisen die verband houden met de door het VWEU beschermde rechten, met name de vrijheid van dienstverlening.

28 De kwestie betreffende de overdracht van aanspraken moet op grond van artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening worden beoordeeld aan de hand van de Poolse wet, omdat de basis van de arbeidsverhouding Pools is. Die wordt niet Fins op de enkele grond dat bepaalde alleen voor Finse werknemers geldende bepalingen betreffende minimumwaarborgen in aanmerking worden genomen op basis van richtlijn 96/71 en de op grond van deze richtlijn vastgestelde Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers. Afgezien van deze minimumarbeidsvoorwaarden wordt het op de arbeidsverhouding van de werknemers van verweerster toepasselijke recht bepaald op basis van de Rome-1-verordening.

29 Met toepassing van artikel 8 van de Rome-1-verordening wordt het recht vastgesteld dat een arbeidsovereenkomst in haar geheel beheerst. Het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht heeft derhalve volgens dit artikel 8 betrekking op alle aanspraken en vorderingen uit de contractuele arbeidsverhouding. Een afzonderlijke uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende aanspraak staat in een rechtstreeks verband met de contractuele arbeidsverhouding

en het recht waar die door wordt beheerst. Aan de hand van dat recht wordt bepaald of de aanspraak voorwerp van een overdracht kan zijn.

30 De uitlegging van verzoeker, volgens welke onder „het recht dat de overgedragen vordering/aanspraak beheerst" in de zin van artikel 14, lid 2, van de Rome-1-verordening moet worden verstaan dat het recht van de staat van tewerkstelling op de vordering wordt toegepast (Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers), naast het op de basisarbeidsovereenkomst van toepassing zijnde recht (de Poolse arbeidswet), zou de doelstelling van artikel 14, lid 2 doorkruisen, te weten het waarborgen van het behoud van de rechtspositie van de schuldeiser.

31 De beschrijving van een ter beschikking gestelde werknemer in artikel 2, lid 1, van richtlijn 96/71 is in overeenstemming met artikel 8, lid 2, van de Rome-1-verordening. Op grond hiervan mag dan ook worden aangenomen dat op basis van zowel artikel 8, lid 2, van de Rome-1-verordening (de werknemers verrichten hun arbeid gewoonlijk in Polen) als artikel 8, lid 1, van die verordening (volgens de in de overeenkomst opgenomen rechtskeuzeclausule is het Poolse recht van toepassing) op de arbeidsovereenkomst het Poolse recht van toepassing is.

32 Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat het beschermingsniveau dat in de gaststaat moet worden gegarandeerd voor het ter beschikking gestelde personeel in beginsel is beperkt tot dat van artikel 3, lid 1, eerste alinea, sub a tot en met g, van richtlijn 96/71.

33 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 96/71 voorziet derhalve niet alleen in een minimumniveau van bescherming van ter beschikking gestelde werknemers maar ook in een maximumniveau voor voorwaarden en bepalingen ter zake van arbeidsverhoudingen die een lidstaat kan opstellen voor ondernemingen uit andere lidstaten die op zijn grondgebied werknemers ter beschikking stellen. De lijst van artikel 3, lid 1, van de richtlijn is uitputtend en dient restrictief worden uitgelegd.

34 Volgens het arrest van 18 december 2007, Laval un Partneri (C-341/05, Jurispr. blz. I-11767) dient het minimumloon op een zodanige wijze te worden vastgesteld dat een en ander voor een dienstverlener uit een andere lidstaat voorzienbaar is.

35 Het Hof heeft bovendien richtlijn 96/71 aldus uitgelegd dat het in strijd is met het Unierecht wanneer de gaststaat betalingen door in andere lidstaten gevestigde werkgevers aan in de gaststaat ter beschikking gestelde werknemers niet als wezenlijke bestanddelen van het minimumloon erkent (arrest van 14 april, Commissie/Duitsland, C-341/02, Jurispr. blz. I-2733).

36 Volgens verweerster vormen de reistijdvergoeding en de dagvergoedingen geen bestanddeel van het minimumloon in de zin van artikel 3, leden 1 en 7, van richtlijn 96/71, zodat een dienstverlener uit een andere lidstaat niet kan worden opgelegd om die te betalen aan op het Finse grondgebied tijdelijk ter beschikking gestelde werknemers. Een toeslag in verband met de terbeschikkingstelling die uitgekeerd wordt als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de

terbeschikkingstelling gemaakte onkosten (zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding) kan volgens artikel 3, lid 7, tweede alinea, van richtlijn 96/71 niet als een bestanddeel van het minimumloon worden beschouwd. Deze zienswijze is bevestigd door het arrest van het EFTA-Hof in de zaak E-2/11, STX Norway Offshore AS e.a./Noorwegen.

37 De huisvestingsuitkering moet in aanmerking worden genomen wanneer het door verweerster betaalde loon wordt vergeleken met het minimumloon dat aan de werknemers zou moeten worden betaald op grond van richtlijn 96/71 en de Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers.

38 Bonnen voor levensmiddelen vormen geen vergoeding van in verband met de terbeschikkingstelling daadwerkelijk gemaakte onkosten, maar zijn een bestanddeel van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen totale beloning die aan de werknemers betaald moet worden.

39 Wanneer het door verweerster betaalde tijdloon in enigerlei opzicht wordt geacht beneden het loon overeenkomstig de cao te liggen, dient de aan de werknemers betaalde voedseltoeslag in aanmerking te worden genomen, aangezien daarmee het verschil in het voordeel van verweerster wordt beperkt of – afhankelijk van de omstandigheden – mogelijkerwijs zelfs geheel wordt weggenomen.

40 De Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers, waarmee richtlijn 96/71 is omgezet, geeft geen inhoud aan het begrip minimumloon. Volgens verweerster omvat het begrip loon de tegenprestatie voor verrichte arbeid volgens het zogenoemde verdienbeginsel. De definitie van minimumloon bestrijkt derhalve geen reistijdvergoeding of dagvergoedingen. De reistijdvergoeding en de dagvergoedingen worden volgens de Rome-1-verordening beheerst door het gewone recht dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, oftewel het Poolse recht. In het algemeen leidt het verrichten van arbeid op de door de partijen overeengekomen „arbeidsplaats" volgens de bepalingen van artikel 77 van de Poolse arbeidswet en de rechtspraak van de hoogste rechterlijke instantie van Polen niet tot een verplichting om aan de werknemer dagvergoedingen of reiskostenvergoedingen te betalen.

41 Ook wanneer de reistijdvergoeding en de dagvergoedingen worden geacht een bestanddeel te vormen van het minimumloon in de zin van de richtlijn, kan de betrokken paragraaf van de cao niet aldus worden toegepast dat verweerster verplicht zou zijn om genoemde vergoedingen gedurende de gehele periode van terbeschikkingstelling van de werknemer te betalen. De cao moet in het licht van de richtlijn en de doelstelling daarvan worden uitgelegd en met name moet de noodzaak van de bescherming van de vrijheid van dienstverlening in aanmerking worden genomen. De cao moet op die manier worden begrepen dat zij niet van toepassing is op ter beschikking gestelde werknemers als zodanig, en wel aldus dat iedere terbeschikkingstelling van een werknemer zonder uitzondering wordt behandeld als een dienstreis in strikte zin. In het andere geval zou de cao een

ernstige hinderpaal vormen voor de vrijheid van een dienstverlener uit een andere lidstaat om diensten te verlenen in de gaststaat en die buitenlandse dienstverleners blootstellen aan kosten die buiten verhouding zijn (vergeleken met binnenlandse werkgevers). Dit zou leiden tot een ernstige inbreuk op het door het Unierecht gewaarborgde discriminatieverbod en de vrijheid van dienstverlening.

42 Voor het vaststellen van een bepaling betreffende reistijdvergoeding en dagvergoeding op basis van de uitzonderingsgrond van artikel 3, lid 10, van de richtlijn dient de lidstaat aan te kunnen tonen dat het gaat om een bepaling van openbare orde. Verweerster verwijst hiervoor naar het arrest van 19 juni 2008, Commissie/Luxemburg (C-319/06, Jurispr. blz. I-4323).

43 Volgens verweerster valt vakantiegeld als aanvullende, op de cao gebaseerde toeslag niet onder het begrip minimumloon. Het door verweerster vrijwillig betaalde vakantiegeld (als uitkering die de vastgelegde minimale bescherming overschrijdt) moet in aanmerking worden genomen wanneer het door verweerster betaalde loon wordt vergeleken met het minimumloon dat aan de werknemers zou moeten worden betaald op grond van richtlijn 96/71 en de Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers.

44 Gesteld al dat het begrip minimumloon de vergoedingen voor de genoemde kosten zou omvatten, dan verzet het Unierecht zich ertegen dat de nationale wetgever de verplichting oplegt om de genoemde vergoedingen te betalen gedurende de gehele periode van terbeschikkingstelling in de gaststaat. Een dergelijke nationale bepaling is onduldbaar omdat zij nadelig is voor de vrijheid van dienstverlening en in strijd is met de in richtlijn 96/71 neergelegde beginselen.

45 In de onderhavige zaak is tevens in geschil of de cao's waarop verzoeker zich beroept van toepassing zijn op de betrokken arbeidsverhoudingen.

46 Volgens verweerster verhindert richtlijn 96/71 dat de gaststaat in zijn nationale wetgeving aan ondernemingen uit andere lidstaten de verplichting oplegt om aan ter beschikking gestelde werknemers een hoger loon te betalen dan een op het stukloonsysteem gebaseerd loon. De arbeidsovereenkomsten bevatten geen clausules betreffende stukloon. De toepassing van de Finse wetgeving dient beperkt te blijven tot bepalingen die betrekking hebben op het minimumloon, met inbegrip van toeslagen betreffende kwalificatie, ervaring en arbeidsomstandigheden. Op andere kwesties betreffende de beloning, zoals de kwestie betreffende de aanwending van stukwerk, is het Poolse recht van toepassing.

47 Ingeval lidstaten een dienstverlener uit een andere lidstaat kunnen verplichten om van het door hem toegepaste systeem van tijdloon „over te stappen" naar een beloning die is gebaseerd op stukwerk, vormt dat een belemmering voor de dienstverlener om vrijelijk met de werknemers een loonregeling in de arbeidsovereenkomsten overeen te komen en komt dat neer op een inmenging in

de organisatie van de arbeid op de arbeidsplaats. Een dergelijke beperking vormt een belemmering voor het vrij verrichten van diensten in de Unie.

48 Voor een dienstverlener uit een andere lidstaat is het erg moeilijk om vooraf bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten de toepasselijkheid van een in een cao opgenomen stukloonregeling en de concrete inhoud daarvan te beoordelen. Een dergelijk gebrek aan transparantie is volgens verweerster een ongerechtvaardigde beperking van het vrij verrichten van diensten in de Unie.

49 Ingeval een in de nationale bepaling neergelegde verplichting om een beloning op basis van stukwerk toe te passen in strijd is met artikel 3 van richtlijn 96/71, komt als enige geldige rechtsgrondslag artikel 3, lid 10, van de richtlijn in aanmerking. In dat geval moeten echter de voorwaarden inzake openbare orde zijn vervuld.

50 Bij de aanwerving van de werknemers heeft verweerster een grondige beoordeling uitgevoerd van de kwalificatie en de ervaring van de werknemer, oftewel er is een inschaling uitgevoerd. Op grond van het vigerende Unierecht, met name richtlijn 96/71 en artikel 56 VWEU, kunnen de lidstaten niet de erkenning weigeren van een door een onderneming uit een andere lidstaat in die lidstaat uitgevoerde inschaling van de werknemers in loongroepen.

51 Uit de rechtspraak van het Hof volgt duidelijk dat een lidstaat de door een dienstverlener uit een andere lidstaat op zijn werknemers toe te passen voorwaarden en lonen moet erkennen met betrekking tot de in die gaststaat ter beschikking gestelde werknemers.

52 Verweerster verwijst in dit verband naar de arresten Commissie/Duitsland en Laval un Partneri, volgens welke de gaststaat in principe de door een dienstverlener uit een andere lidstaat in deze andere lidstaat ondertekende cao moet erkennen.

Een korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

Procesbevoegdheid van de vakbond

53 Bij § 7, tweede alinea, van hoofdstuk 1 van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst en artikel 84 van de Poolse arbeidswet gaat het om nationale wetgeving en geen omgezet recht.

54 Volgens artikel 465, lid 1, van het Pools wetboek van burgerlijke rechtsvordering kunnen werknemers een vakbond machtigen om hen in rechte te vertegenwoordigen.

55 § 9 van de Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers bepaalt dat, naast hetgeen in andere wetten of in Finland bindende verdragen over de rechterlijke bevoegdheid is vastgelegd, een vordering die is gebaseerd op in deze

wet geformuleerde rechten of verplichtingen in Finland kan worden ingesteld voor de käräjäoikeus van de plaats waar de werknemer als ter beschikking gestelde werknemer arbeid verricht of heeft verricht.

56 De werknemers hebben hun aanspraken ter inning overgedragen aan de vakbond, zodat in de onderhavige zaak moet worden beoordeeld of artikel 84 van de Poolse arbeidswet de vrijheid van vakvereniging in de zin van artikel 12 van het Handvest beperkt. Het laat ook ruimte voor interpretatie of in dit geval volgens artikel 14 van de Rome-I-verordening de overgedragen vordering wordt beheerst door het Poolse of het Finse recht. Bij de beoordeling moet voorts in aanmerking worden genomen of artikel 84 van de Poolse arbeidswet op basis van artikel 14 van de Rome-I-verordening moet worden toegepast als een bepaling van bijzonder dwingend recht.

57 Aan de orde is de uitlegging van het Unierecht en de rechtsbeginselen daarvan in een situatie waarin de overdracht van een aanspraak uit een arbeidsverhouding aan een vakbond in de wetgeving van de staat waar de zaak aanhangig is, is toegestaan en in de wetgeving van de andere lidstaat is verboden. Bij de beoordeling moet met name rekening worden gehouden met het in artikel 47 van het Handvest en de artikelen 5 en 6 van richtlijn 96/71 bedoelde recht op een doeltreffende voorziening, de in artikel 12 van het Handvest neergelegde vrijheid van vakvereniging en de bepalingen van artikel 14 van de Rome-I-verordening betreffende de overdracht van vorderingen.

58 Ook is het de vraag of artikel 47 van het Handvest rechtstreekse horizontale werking heeft, en of een Finse rechterlijke instantie bij de beoordeling van de werking die kan worden toegekend aan het Handvest, de bepalingen van het Protocol gehecht aan het Verdrag van Lissabon in aanmerking dient te nemen.

Minimumlonen

59 Volgens § 2, tweede alinea, van de Finse wet inzake de terbeschikkingstelling van werknemers zijn, indien de arbeidsovereenkomst van een ter beschikking gestelde werknemer wordt beheerst door het recht van een andere lidstaat, niettemin bepaalde bepalingen van het Finse recht van toepassing, voor zover die voor de werknemer gunstiger zijn. Volgens § 2, derde alinea, van de wet zijn daarnaast op de arbeidsovereenkomst van een ter beschikking gestelde werknemer de bepalingen van toepassing betreffende de jaarlijkse vakantie, werktijden en veiligheid op het werk van een algemeen verbindende cao in de zin van § 7, hoofdstuk 2, van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst. Volgens § 2, vierde alinea, van de wet wordt aan een ter beschikking gestelde werknemer een minimumloon betaald, waartoe ook de vergoedingen die berusten op een cao in de zin van § 7, hoofdstuk 2, van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst gerekend worden. Volgens § 7, hoofdstuk 2, van de Finse wet inzake de arbeidsovereenkomst moet een werkgever de bepalingen van de algemeen verbindende cao betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die

betrekking hebben op het werk van de werknemer in acht nemen, en is een bepaling van een arbeidsovereenkomst die in strijd is met een bepaling van de algemeen verbindende cao ongeldig en moet in plaats daarvan de bepaling van de algemeen verbindende cao worden toegepast.

60 De onderhavige cao's bevatten bepalingen over de loongroep in het geval dat er geen inschaling in een loongroep heeft plaatsgevonden en bepalingen betreffende de betaling van tijd- en stukloon, vakantiegeld, reistijdvergoeding en dagvergoedingen.

61 Het vraagt in deze zaak om uitlegging of zowel tijd- als stukloon minimumlonen kunnen zijn in de zin van artikel 3, lid 1, eerste alinea, sub c, en lid 1, tweede alinea, van richtlijn 96/71 of slechts een daarvan en of de werkgever zelf aan de hand van een vergelijking bindend kan vaststellen welke van de twee beloningsvormen het gunstigst is en wordt beschouwd als minimumloon.

62 In de onderhavige zaak is het omstreden of de volgens opgave van de werkgever in Polen verrichte inschaling in loongroepen wat de in Finland verrichte arbeid aangaat, erkend dient te worden en is het onduidelijk of vakantiegeld, reistijdvergoedingen en dagvergoedingen onder het begrip minimumloon vallen.

Verzoek om een versnelde procedure

63 De kwestie betreffende de overdracht van aanspraken ter inning is van beslissende aard met betrekking tot de procesbevoegdheid van verzoeker en de gehele procedure. De Satakunnan käräjäoikeus verzoekt om de prejudiciële verwijzing wat de procesbevoegdheid van verzoeker betreft te behandelen volgens de versnelde procedure.

64 Wat betreft het recht op overdracht van aanspraken gaat het om de toepassing van het beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming. Derhalve pleit de aard van de zaak op zich voor een versnelde behandeling van de kwestie betreffende de procesbevoegdheid.

65 Verweerster heeft bij de gerechtsdeurwaardersinstantie een zekerheid gesteld van EUR 2 900 000 in de vorm van een bankgarantie, die een looptijd heeft tot 30 september 2015. Een versnelde procedure vindt zijn rechtvaardiging in de noodzaak de doeltreffende rechterlijke bescherming ook te waarborgen met betrekking tot de bewarende maatregel. Volgens verzoeker zou de käräjäoikeus op zijn laatst op 30 september 2015 uitspraak kunnen doen, opdat de zekerheidstelling in aanmerking kan worden genomen. Aangenomen kan worden dat het Hof zijn arrest wijst in de herfst van 2014. Gelet op de andere geschilpunten in deze zaak, zou het kunnen dat de käräjäoikeus geen uitspraak doet in de zaak vóór afloop van de zekerheidstelling. Ook vanuit het oogpunt van verweerster is het van belang dat er tijdig uitspraak wordt gedaan in de zaak. Zou

worden geoordeeld dat verzoeker geen procesbevoegdheid heeft, dan heeft verweerster de mogelijkheid de zekerheidstelling vrijgegeven te krijgen.

66 Een versnelde behandeling is voorts belangrijk omdat de procesbevoegdheid van verzoeker op dezelfde grond wordt betwist in twee gelijksoortige bij de käräjäoikeus aanhangige procedures als de onderhavige procedure. Ook daarbij gaat het om aanzienlijke vorderingen.